



Page from 355 to 370

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عُمان

JOB SATISFACTION AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN SOUTH SHARQIYAH, SULTANATE OF OMAN

سالمة بنت هلال بن ناصر الراسبية

كلية التربية - الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

a3r333p@gmail.com

د. كمال جميل البدرساوي

كلية التربية - الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

Salama bint Hilal bin Nasser Al Rasbiah¹

College of Education - International Islamic University Malaysia

Dr.. Kamal Jamil Al Badrasawi²

College of Education - International Islamic University Malaysia

a3r333p@gmail.com

Received 09/01/2021 - Accepted 21/13/2021 - Available online 15/04/2021

Abstract

The purpose of this research is to identify the level of job satisfaction of primary school teachers in *South Sharqiyah*, Sultanate of Oman. The research used the descriptive research method to answer the research questions. The population of the research consisted of all school primary teachers in *South Sharqiyah*, Sultanate of Oman, and a sample included (370) male and female teachers was selected to answer a valid and reliable questionnaire. The descriptive and inferential statistics were used to analyze the collected data. The analyses showed that the level of job satisfaction was moderate, with Mean score (3.12). The findings also showed that there were statistically significant differences in the means scores for four dimensions of job satisfaction by gender, $p < 0.05$ in favor of female teachers, with Means range (3.21-3.97); and there was no statistically significant differences due to working experience, $p > 0.05$. The research recommends to involve teachers in decision making process, and treat them in more clear and transparent methods, mainly teachers with high academic qualifications. Moreover, it recommends to motivate male teachers to participate in more educational works and competitions, and award teachers their promotions. Further quantitative and qualitative researches are recommended to get more in-depth information on job satisfaction.

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عُمان. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ وتألّف مجتمع البحث من جميع معلمي ومعلمات التعليم الأساسي في جنوب الشرقية، و اشتملت عيّنة البحث على (370) معلماً ومعلمة. ولتحقيق هدف البحث، تم تطوير استبانة والتأكد من صدقها وثباتها؛ وتم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي. توصلت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.12). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a < 0.05$) في مستويات جميع محاور الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ما عدا محوري ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء، تعود لصالح الإناث بمتوسطات حسابية تتراوح بين (3.21-3.97)، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة. وأوصى البحث العمل على تمكين المعلمين من خلال إشراكهم في عملية صنع القرارات، والتعامل معهم بكل شفافية ووضوح، وخاصة ذوي الشهادات العليا، وتحفيز مدارس الذكور للمشاركة والمثابرة في العمل التربوي والمسابقات التربوية المختلفة، ومنح المعلمين حقوقهم في الترقيات، و عمل أبحاث من النوع الكيفي باستخدام المقابلات مع المعلمين والمعلمات وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم للحصول على بيانات أكثر عمقا في ما يتعلق بالرضا الوظيفي.

Keywords: Job satisfaction; Primary school teachers; Sultanate of Oman

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي ، معلمون ، سلطنة عمان.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تقدماً متسارعاً نحو التطور التقني والمعلوماتي، مما يترتب عليه غالباً شعور الفرد بالضغوطات النفسية المستمرة، وتزايد الأعباء اليومية بالتالي الانسحاب النفسي والمادي التدريجي من العمل. ومن أجل ضمان استقرار العامل نفسياً ومهنياً كان من الأهمية بمكان معرفة درجة الرضا الوظيفي لديه ، ومنحه كافة السبل التي تجعل من وظيفته بيئة محفزة للعمل مما يلي طموحاته الشخصية المهنية و يجعله أكثر رضا.

نال موضوع الرضا الوظيفي أهمية بالغة في مختلف المجالات البحثية لما له من دور فعال في النجاح الذي تحققه المؤسسات، حيث يُسهم شعور الفرد بالرضا الوظيفي في رفع مستوى الإنتاجية والروح المعنوية وانخفاض مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها في مجال عمله خاصة إذا كان مصدر الرضا هو عمله والنجاح الذي يحققه (حكيم، 2009). فأصبح الرضا الوظيفي وسيلة وليس غاية في حد ذاته، لأنه يعمل على إيجاد الحلول لكثير من المشكلات والتحديات التي تواجه الأفراد في عملهم (محيسن، 2004).

لذا يعدُّ الرضا الوظيفي من الموضوعات التي لاقت "اهتمامًا بالغًا" من قبل الباحثين، وهو أساس لتحقيق الانسجام النفسي والاجتماعي للفرد في مجال عمله كما يُسهم في تحسين الأداء الوظيفي للفرد كونه مرتبطًا بالنجاح (علام، 2012).

اهتم نظام التعليم بالمعلمين في سلطنة عُمان، حيث وفر لهم الوسائل المتاحة كافةً، وبذل الجهود لتحقيق الرضا الوظيفي لهم بهدف رفع الإنتاجية وتخفيف الضغوطات على المعلم، وذلك من خلال تهيئة البيئة المدرسية لتكون جاذبةً ومحبةً للمعلم والطالب، وقد أكد ذلك تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام (2009)، فقد صُنِّفت السلطنة من الدول العربية الأكثر إنفاقًا على التعليم (الحسني، 2012). وبالرغم من الاهتمام بالمعلمين في البيئة العُمانية وذلك من خلال التطوير والتحديث المستمر لجوانب العملية التعليمية كافةً، إلا إن الدراسات التي تناولت مواضيع الرضا في البيئة العمانية أشارت إلى انخفاض رضاهم الوظيفي وقلة حماسهم ودافعيتهم للعمل، وإلى تدهورهم المستمر، فقد توصلت (اليافعي، 2009) إلى إن (75%-80%) من المعلمين يشعرون بعدم رضاهم وحماسهم للعمل، وأن (60%) من المعلمين وأغلبهم من الذكور لديهم الرغبة في تغيير وظيفتهم، كما إن مديري المدارس يُعانون من تدهور المعلمين فيما يتعلق بالأنشطة، والمهام الأخرى (المزامي، 2014). كما وكشفت عدد من الدراسات إلى إن المعلمين يتمتعون برضا وظيفي بدرجة متوسطة مما يستدعي العمل على زيادة البحوث والدراسات لقياس درجة الرضا الوظيفي للمعلمين بشكل منتظم ومستمر (الشقصي، 2014؛ المنذري، 2015؛ البلوشية، 2018).

وينظر الباحثون إلى الرضا الوظيفي نظرة اهتمام كبرى، واعتمدت دراستهم في بدايتها بدرجة عالية على النظريات التي ركزت على حاجات الأفراد والعمل على تفسير المتغيرات المتصلة بالرضا الوظيفي، وقد استنتج العلماء بعد توظيفهم للأساليب والاستراتيجيات في أبحاثهم إلى عدد من النظريات التي ساهمت في تفسير مستويات رضا العاملين وانعكاسها على الفرد والجماعة والمؤسسة، منها نظرية هيرزبرج (Herzberg Theory).

ترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو (Maslo Theory) للحاجات في مواقع العمل، وتبحث النظرية عن ماذا يدفع الفرد للأداء؛ إذ يرى هيرزبرج (Herzberg) أن هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعد بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤوليات، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل؛ أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعدها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ وشير، 2008). وعلى ضوء ما سبق، وللتأكد من وجود مشكلة البحث على أرض الواقع، قامت الباحثة بعمل استطلاع رأي إلكتروني لشريحة من التربويين، شارك في الاستطلاع (110) من التربويين بالمحافظة، حصلت فيه العبارة (هل يرغب المعلمون في الاستمرار في التدريس) على نسبة 43.6% وهي نسبة أقل من المتوسط، وهذا مؤشر بوجود مشكلة في رضا المعلمين تستدعي البحث.

ومن خلال عمل الباحثة في الحقل التربوي؛ تبين أن المعلمين يواجهون هذه الأيام تحديات كبرى متسارعة وظروف عمل مختلفة، منها زيادة الأعباء الأخرى - غير التدريسية - كالإشراف، والمتابعة للأنشطة الطلابية والمناوبة، في مقابل عدم الحصول على عائد مالي كبير يُعينهم على العيش بحياة كريمة، وعدم منحهم حقوقهم في الترقيات، مما قد يؤثر في رضاهم الوظيفي.

ومما سبق ولسد الفجوة البحثية، ارتأت الباحثة دراسة درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية -تحييداً- لندرة البحوث المطبقة على محافظة جنوب الشرقية من قبل الباحثين ومن خارجها، نظراً لبعدها الجغرافي عن العاصمة حيث تقع في أقصى الشرقي لسلطنة عمان، وللتعرف عن قرب على درجة رضا المعلمين في جنوب الشرقية، والذي كما عرّفته الباحثة في دراستها بأنه : "شعور وجداني يشعر به معلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان تجاه ما يقومون به من أداء وظيفي وتحدد بدرجة الرضا عن الرواتب، وظروف العمل، والعلاقة مع الإدارة، ونمط الإشراف، والعلاقة بين الزملاء، والرضا عن فرص النمو، والترقيات التي يحصلون عليها مقابل جهدهم الذي يبذلونه"، ويتمثل بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته عن عبارات استبانة الرضا الوظيفي المعدة لهذا الغرض من قبل الباحثة بالإعتماد على نظرية هيرزبرج (Herzberg Theory)، وذلك بأخذ 5 عوامل وقائية وهي (الرواتب، وظروف العمل، والعلاقة مع الإدارة، ونمط الإشراف، والعلاقة بين الزملاء)، لأهميتها في الميدان التربوي، فهي تشكل أساس لرضا العاملين حسب النظرية، وقياس العوامل الدافعة وهي (الترقيات، وفرص النمو)، حيث إنها عوامل تحفيزية ترفع من درجة رضاه الوظيفي.

كما سيقدم البحث الحالي مقترحات وتوصيات مفيدة للجهات المعنية، بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، مما يطور من أدائهم، ويفعل دورهم في المدرسة، ويخدم العملية التعليمية في البيئة العُمانية.

1-أسئلة البحث:

تتبلور مشكلة البحث من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عمان؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عمان وفق متغيرات (النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة)؟

2- منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في سبيل الإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافها نظرا لملائمة هذا المنهج لأغراض البحث، إذ يُعد من أفضل الأساليب المتعلقة بالسلوك الإنساني، ويعتمد على الظاهرة كما هي في الواقع. وقد أُستخدم هذا المنهج لتوصيف متغيرات البحث من خلال الاعتماد على استبانة تتضمن مجالات الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في جنوب الشرقية بسلطنة عمان للعام الدراسي 2020/2019م، وتم توصيف النتائج المختلفة وتحليلها والخروج بالاستنتاجات حسب الخطوات العلمية المتعارف عليها .

3- مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من جميع المعلمين والمعلمات العاملين بمدارس التعليم الأساسي للصفوف من (1-12) في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان، والبالغ عددهم (4368) معلماً ومعلمةً موزعين على (92) مدرسةً حسب آخر بيان لقسم الإحصاء بالمحافظة بتاريخ 2019/7/2م ؛ وبما أن المحافظة تتكون من عدد من الولايات ولكثرة الفئات التي تندرج تحتها هذه المدارس وتعددتها، والمصنفة حسب الصفوف، ولتسهيل اختيار العينة، وتحقيق أهداف البحث تم تقسيم المجتمع إلى (5) مناطق جغرافية، تمثل خمس ولايات بالمحافظة، وهي: (صور ، مصيره، جعلان بني بو علي، جعلان بني بو حسن، الكامل والوافي)، وذلك حسب التوزيع السكاني وكثافة المدارس بكل ولاية.

4- عينة البحث وطرق اختيارها

تم اختيار العينة العشوائية الطبقية لتحقيقها أهداف البحث؛ وباستخدام موقع (Roasfot) وكذلك جدول (Morgan) تم تحديد حجم العينة، بنسبة خطأ (5%) ونسبة ثقة (95%)، و تم اختيار (15) مدرسةً بوصفها عينةً للدراسة من أصل (92) مدرسةً بالمحافظة، مع الأخذ بالاعتبار، كثافة المدارس بكل ولاية وعدد المعلمين والمعلمات بها والتنوع بين حلقة أولى، وحلقة ثانية؛ وقد بلغ عدد أفراد العينة (370) معلماً ومعلمةً من مدارس التعليم الأساسي بمختلف الصفوف -وبذلك تمثل

عينة البحث نسبة (8%) من مجتمع البحث، منهم (156) معلماً بنسبة (42%)، و(214) معلمة بنسبة (58%)، وبذلك تتفق هذه النسب مع نسب الذكور والإناث في مجتمع البحث.

5-صدق أداة البحث (الاستبانة)

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (7) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا ومجموعة من الأكاديميين الخبراء في التربية من سلطنة عمان للتحقق من صدق المحتوى لأداة الاستبانة من خلال التأكد من مدى قياس كل فقرة للجانب المراد قياسه، ومدى وضوح الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية، إضافة إلى الملاحظات والتعديلات التي يتم اقتراحها من قبلهم على المحتوى العام للأداة. وبعد جمع آراء المحكمين ومراجعتها والأخذ بملاحظاتهم وتوصياتهم، تم حذف 13 فقرة، والإبقاء على بقية الفقرات بجميع محاور البحث الحالي، فأصبحت استبانة الرضا الوظيفي بصيغتها النهائية ومحاورها السبعة، تتألف من (48) فقرة.

5-1-ثبات الأداة (الاستبانة)

تم التحقق من ثبات أداة البحث الحالي من خلال تطبيقها على (50) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية من شرائح مختلفة من مدارس التعليم الأساسي، ومن ثم تم حساب معامل كرونباخ ألفا للتحقق من الاتساق الداخلي للأداة. على النحو المبين في الجدول رقم (1):

جدول رقم (1)

قيم ثبات كرونباخ ألفا لمحاوّر مقياس الرضا الوظيفي

م	محاوّر مقياس الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	قيم ثبات كرونباخ ألفا
1	الرضا عن الرواتب	6	0.874
2	الرضا ظروف العمل	6	0.706
3	الرضا عن الإدارة	11	0.950

0.963	10	الرضا عن نمط الإشراف	4	6- جمع
0.933	5	الرضا عن العلاقة بين الزملاء	5	
0.855	4	الرضا عن الترقية	6	
0.918	6	الرضا عن فرص النمو	7	
0.965	48	المحور ككل		

البيانات و تحليلها:

بعد جمع البيانات النهائية تم فحصها للتأكد من سلامة الإجابات وخلوها من الأخطاء، وإدخال البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإحصائي، وتم استخدام المقاييس الإحصائية للإجابة على أسئلة البحث، واستخراج المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية، وتم ترتيب المتوسطات الحسابية تنازلياً والحكم عليها باستخدام الحدود الفعلية للفئات بناءً على التدرج الخماسي (Likert, 1932).

كما تم استخدام اختبار (ت) (T-Test) لمجموعتين مستقلتين . ولحساب حجم الأثر تم استخدام معادلة ايتا تربيع $\eta^2 = \frac{t^2}{(t^2 + df)}$ ، ثم تحويل ايتا تربيع إلى حجم أثر "د" $d = \frac{2\sqrt{\eta^2}}{\sqrt{(1-\eta^2)}}$ (Cohen, 1988)، حيث t يمثل قيمة اختبار (ت)، df : درجات الحرية، وتم تصنيف حجم الأثر بناءً على معايير كوهين (Cohen, 1988:40) حسب الجدول التالي:

تصنيف كوهين	قيمة حجم الأثر (d)
صغير	أقل من (0.5)
متوسط	$0.8 > d \geq 0.5$
كبير	0.8 فأعلى

6- نتائج البحث ومناقشتها

نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول والمتمثل بقياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الاستبانة والمحور العام، وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً لدرجة المتوسط الحسابي لتقدير الرضا الوظيفي للمعلمين، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2)

نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الرضا الوظيفي وترتيبها تنازلياً

ر	م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	5	العلاقة مع الزملاء في العمل	3.92	0.71	78.38	عالٍ
2	3	العلاقة مع الإدارة	3.38	0.87	67.65	متوسط
3	4	نمط الإشراف	3.27	0.97	65.35	متوسط
4	7	فرص النمو	3.20	0.99	64.03	متوسط
5	2	ظروف العمل	3.16	0.79	63.30	متوسط
6	1	الرواتب	2.39	0.97	47.77	منخفض
7	6	فرص الترقية	1.94	0.93	38.81	منخفض
		مقياس الرضا الوظيفي	3.12	0.64	62.40	متوسط

يُظهر الجدول (2) أن المستوى العام للرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.12)، وهو مؤشر على شعور المعلمين برضا متوسط، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كلا من (الشقصي، 2014؛ المنذري، 2015؛ البلوشية، 2018)، وحصل محور "العلاقة مع الزملاء" على الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه عندما تكون علاقة المعلم مع زملائه مبنية على أسس التفاهم والمشاركة والتعاون والمودة فهذا يخفف من ضغوط العمل، حيث إن هناك الكثير من المعلمين ينتمون وجدانياً لمدارس رغم أنهم انتقلوا إلى مدارس أخرى، لتعلقهم الشديد بزملائهم المعلمين، وهذا يشكل مع الوقت ضمن سلم أولوياتهم فيظلون في نفس المدرسة بدون الانتقال إلى مدرسة أخرى، رغم بعدها عن منطقة سكنه، وهذا ما يؤكد ويفسره حصول المحور الثاني وهو العلاقة مع الإدارة، على متوسط حسابي بلغ (3.38)، حيث تعزو الباحثة أن الزملاء والإدارة تشكّلان قطبي العلاقة الأخوية التشاركية الهامة داخل الإطار الاجتماعي بالمدرسة بالنسبة للمعلم، فهو يقضي فيها نصف يومه، فيعتبر نفسه فرداً ضمن الأسرة التربوية، لذا يُشارك زملائه في المدرسة، أفراحه وأتراحه، وهمومه ومتاعبه، سواء داخل المدرسة أو خارجها، مما يُسهم في رفع مستوى رضاه عن العمل، أما عندما يكون الجو مشحوناً بالمشادات الكلامية وعدم تقبل الرأي الآخر، مع تزايد جدولة المهام الوظيفية اليومية، قد يؤدي إلى عدم الانضباط في العمل، و نفور وضغط نفسي يتراكم مع مرور الوقت، وبالتالي انسحاب المعلم تدريجياً من الوظيفة أو الانتقال إلى مدرسة أخرى أو وظيفة أخرى أو التقاعد المبكر. كما أظهرت النتائج حصول المحاور (نمط الاشراف، فرص النمو، ظروف العمل) على الترتيب الثالث والرابع والخامس وعلى درجات رضا متوسطة، وهو مؤشر على أهمية الدفع باتجاه تمكين المعلم والعمل على استثمار وتهيئة ظروف العمل الملائمة للمعلم وكذلك ارتياحه لنمط الاشراف المتبع وتهيئة فرص النمو التي ترتقي بمستواه المهني والوظيفي والأكاديمي، مما يُسهم في رفع الروح المعنوية. كما يوضح الجدول حصول محور الرواتب على متوسط حسابي (2.39)، ومحور الترقية على متوسط حسابي (1.94)، وهي درجات رضا متدنية أو ضعيفة، وتعزو الباحثة ذلك إلى افتقاد المعلم لحقوقه المهنية في الترقيات وحرمانه منها، مما سبب له استياء وضجر، وشعور بأنه فرد لا يستحق الاهتمام به، كما أنه غير راضٍ عن الراتب

الشهري الذي يتقاضاه، مما قد يترتب على ذلك نتائج سلبية مع الوقت، تنتهي به إلى العزوف عن مزاوله وظيفة التدريس.

نتائج السؤال الثاني

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان وفقاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة)؟

أولاً: متغير النوع الاجتماعي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع، واستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة كما هو موضح في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3)

نتائج الفروق الإحصائية في درجة الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي

مجالات الرضا الوظيفي	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر	تصنيف الأثر
الرواتب	أنثى	214	2.48	1.01	368	2.186	0.029	0.226	صغير
	ذكر	156	2.26	0.92					
ظروف العمل	أنثى	214	3.21	0.80	368	1.293	0.197	0.135	-
	ذكر	156	3.10	0.78					
العلاقة مع الإدارة	أنثى	214	3.47	0.84	368	2.202	0.028	0.230	صغير
	ذكر	156	3.27	0.88					
نمط الإشراف	أنثى	214	3.38	0.92	368	2.637	0.009	0.275	صغير
	ذكر	156	3.11	1.03					
العلاقة مع	أنثى	214	3.97	0.72	368	1.660	0.098	0.173	-
	ذكر	156	3.85	0.70					

الزملاء في العمل									
فرص الترقية	أنثى	214	2.13	0.96	368	4.932	0.000	0.514	متوسط
	ذكر	156	1.68	0.81					
فرص النمو	أنثى	214	3.36	0.94	368	3.776	0.000	0.394	صغير
	ذكر	156	2.98	1.00					
مقياس الرضا الوظيفي	أنثى	214	3.22	0.62	368	3.649	0.000	0.380	صغير
	ذكر	156	2.98	0.64					

يتضح من الجدول رقم (3) ، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي في جميع محاور الرضا الوظيفي، عند مستوى دلالة (0.05) ، ما عدا محوري ظروف العمل، والعلاقة مع الزملاء، تعود لصالح الإناث، بمتوسطات حسابية تتراوح بين (2.48-3.36). ففي محور الرواتب توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لصالح الإناث، وتعزو الباحثة أسباب ذلك، إلى أن المرأة بشكل عام تُشارك أسرتها في الأمور المعيشية، فهي شريك الرجل في الحياة، وتبحث دائماً عن سبل الترفيه لأسرتها، وهي تؤمن بهذا الدور، ومن هذا المنطلق فهي تبحث عن دخل ثابت ومرتفع حتى يُسهم ذلك في ارتفاع درجة رضاها الوظيفي، وهذا ينطبق بشكل تلقائي مع مجالات فرص النمو والترقية، كذلك مجال العلاقة مع الإدارة. واتفقت نتائج هذا البحث مع دراسات (التنوك 2011؛ الزيودي، 2018 ؛ المنذري، 2015)، حيث دلت نتائج هذه الدراسات على وجود فروق دالة إحصائية تعود لصالح الإناث، وتختلف مع دراسة (زرعة 2009؛ العمري وآخرين 2009؛ المزامي 2014 ؛ الشقصي، 2014)، والتي أشارت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية تعود لصالح الذكور، لمحوري الرواتب والعلاقة مع الإدارة، ويُعزى ذلك إلى أن المعلم يتحمل كثيراً من الأعباء المادية والأسرية، بحكم الأعراف المجتمعية، بينما المعلمة تهتم بالجانب المعنوي والتحفيزي أكثر.

ثانياً: سنوات الخبرة:

أظهرت نتائج البحث بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتغير سنوات الخبرة للمعلمين كما هو موضح في الجدول رقم (4) .

الجدول (4)

نتائج اختبارات لعينتين مستقلتين في متوسطات درجة الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
أقل من 15 سنة	21	2.9167	.73086	41	-1.097	.279
15 سنة فأكثر	22	3.1686	.77299			

7-الخاتمة:

وعلى ضوء ما سبق فإن البحث الحالي أظهر عدداً من النتائج التي تتعلق برضا المعلمين والذي بلغ متوسطه الحسابي (3.12)، وهي درجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك عدم تمكن واستثمار المعلم بشكل حقيقي يعكس خبرته الطويلة في الميدان، وعدم إشراكه في صنع القرارات المحورية سواء فيما يخص الوظيفة نفسها أو الخطط والمنهاج التدريسية ونظراته فيما يخص مستقبل التعليم في السلطنة للأجيال القادمة. و المعلم يُعطي جزءاً كبيراً من وقته في المدرسة، فيتأثر رضاه الوظيفي بعلاقته مع الإدارة وزملائه بالمدرسة وكذلك نمط الاشراف المتبع في المدرسة، فإذا كان الجو مشحوناً بالخلافات والمشكلات بين المعلم وزملائه أو إدارته فإنه يشعر بعدم الرغبة في الاستمرار في العمل، كما أن عدم سماع شكاوى المعلم واقتراحاته سواء فيما يخص المناهج أو الخطط الدراسية أو الأعباء الإضافية في ظل تأخر الترقيات وعدم زيادة الرواتب، كل ذلك يدفع في اتجاه واحد وهو قلة رضاه الوظيفي؛ فالمعلم هو أحد أركان

العملية التعليمية، وعنصر فاعل ومؤثر في المجتمع المحلي ، لذا يجب منحه حقوقه وتهيئة المناخ التدريسي المحفز على الإبداع والابتكار، ونمط الإدارة والاشراف المناسب لظروف عمله.

كما تُظهر نتائج البحث الحالي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع الاجتماعي في جميع محاور الرضا الوظيفي، عند مستوى دلالة (0.05)، ما عدا محوري ظروف العمل، والعلاقة مع الزملاء، تعود لصالح الإناث، بمتوسطات حسابية بلغت (3.21-3.97) على التوالي، وتعزو الباحثة أسباب ذلك الى أن المعلمة تؤسس الطلاب والطالبات في مرحلة التعليم الأساسي حلقة أولى في جميع مدارس السلطنة، وبطبيعتها العاطفية وشعورها الوجداني تؤثر وتتأثر بالبيئة الصفية وظروف العمل، فإذا كانت علاقتها إيجابية مع زميلاتها في المدرسة، وتم منحها ظروف عمل مناسبة كقرب مكان عملها من أسرتها، فسوف يكون رضاها الوظيفي مرتفعاً، وستبدل كل ما في وسعها من أجل مدرستها وطلابها، أما لو كانت العلاقة سلبية، أو مقر عملها يبعد عن مكان سكن أسرتها، فسيكون تفكيرها مشغولاً طوال الوقت مع أفراد أسرتها حتى لو كانت تؤدي عملها على أكمل وجه، وبالتالي رضاها الوظيفي سينخفض أكثر مع الوقت، مما يترتب عليه انسحاباً نفسياً، وآثاراً سلبية على المدى البعيد، ك رغبتها في الانتقال إلى وظيفة أخرى، قريبة من مكان سكن أسرتها، أو التقدم بطلب التقاعد المبكر، وبالتالي العزوف عن التدريس، مما يخلق جيلاً لا يرغب بمزاولة هذه الوظيفة العظيمة والرسالة السامية.

وفي مجالي فرص الترقية والرواتب، ظهر المتوسط الحسابي بدرجة ضعيفة، حيث بلغ (1.94-2.39) على التوالي، وتعزو الباحثة أسباب ذلك إلى أن لكل إنسان طموح ورؤية مستقبلية، يسعى دائماً لتحقيق هذا الطموح من خلال إتاحة فرص الترقية التي تتناسب مع درجته المالية وتُكمل مسيرته التربوية وترتقي به في السلم الوظيفي آخذاً بالاعتبار أهمية رضا الوظيفي عن هذه الفرص المتاحة في الترقيات، بهدف تحسين مستواه المادي للأفضل، وبالتالي زيادة راتبه الشهري بما يتلائم وظروف الحياة المعيشية .

وتتفق نتائج هذا البحث مع دراسة كلٍّ من (الشقصي، 2014 ؛ المنذري، 2015؛ البلوشية، 2018) ، والتي توصي بالعمل على رفع الروح المعنوية للمعلمين من خلال تعزيزهم المستمر المادي

والمعنوي وإيجاد آلية للحراك الوظيفي والترقية وإشراكهم في اتخاذ القرار، مما يرفع من مستوى دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي.

8-التوصيات:

وعلى ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة القائمين على التعليم وتطويره والمختصين والباحثين بما يأتي:

- 1- تمكين المعلم واستثمار خبرته الميدانية في صنع القرارات المحورية لمستقبل التعليم في السلطنة.
- 2- منح المعلمين ترقيةاتهم، وإعطائهم حافزاً مادياً عوضاً عن قلة الرواتب، فالجانب المادي عامل مهم لرفع مستوى الرضا الوظيفي وفق نظرية هيرزبرج (Herzberg Theory)
- 3- مراجعة وزارة التربية والتعليم لسياستها التربوية على الدوام.
- 4- التخفيف من الأعباء الإشرافية، كالمناوبة والاحتياطي وغيرها، والتي تُثقل كاهل المعلم.
- 5- على إدارات المدارس التركيز على تحسين العلاقات الودية والأخوية بين المعلمين من جانب وبين إدارة المدرسة والمعلمين من جانب آخر، مما يُساعد على خلق جو مهني تعاوني مُحفز بينهم، ويقلل من المشاحنات اليومية والمشاكل النفسية الأخرى، مما يرفع من درجة الرضا الوظيفي.
- 6- عمل أبحاث من النوع الكيفي باستخدام المقابلات مع المعلمين والمعلمات وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم للحصول على بيانات أكثر عمقاً في ما يتعلق بالرضا الوظيفي.

References:

1. Allam, Sahar (2012). La qualité de vie et sa relation avec la satisfaction au travail des membres du corps professoral
2. Université, études arabes en psychologie, 11 (2), 243-306
3. Al-Hasani, Yahya bin Saeed bin Muhammad (2012 AD). L'efficacité de la gestion des centres de formation et des propositions pédagogiques
4. Son développement dans le Sultanat d'Oman. Thèse de doctorat, College of Education, Yarmouk University, Jordanie.
5. Al-Baluchi, Fatima (2018 AD): Sources d'autorité dans les écoles d'éducation de base dans le gouvernorat du Sud

6. Al-Batinah et sa relation avec la motivation des enseignants à réussir: mémoire de maîtrise, Université de Nizwa, Nizwa.
 7. Al-Shaksy, Muhammad (2014 après JC), le degré de satisfaction professionnelle des professeurs d'études sociales du Sultanat
 8. Oman de leur point de vue: mémoire de maîtrise, Université Sultan Qaboos, Muscat.
 9. Al-Mazami, Hussein bin Ali bin Khadim (2014). Un scénario proposé pour activer le climat organisationnel pour atteindre la satisfaction Carrière pour les enseignants des écoles d'éducation de base du Sultanat d'Oman, mémoire de maîtrise, université Sultan Qaboos, Muscat.
 10. Al-Mundhiri, Salem Saeed Saif (2015). La qualité de vie au travail et sa relation avec la performance professionnelle de l'employé
 11. Au ministère de l'Éducation du Sultanat d'Oman, une thèse de doctorat non publiée, College of Human Sciences
 12. And Social, Université de Tunis, Tunis.
 13. Al-Omari, Ayman Ahmed et Khasawneh, Samer Abdul-Karim, Abu Tina, Abdullah Muhammad (2009). niveau
 14. Satisfaction des membres du corps professoral vis-à-vis du climat académique et professionnel appliqué dans les universités jordaniennes:
 15. Une étude comparative, Damascus University Journal, 25, 3-4, 495-529.
 16. Al-Dhafri, Saeed Suleiman et Al-Ani, Maha Abdul-Majeed, (2014). Satisfaction de la vie conjugale et de sa relation
 17. Sur la satisfaction au travail des femmes omanaises qui travaillent, Journal of Childhood and Education, numéro (18), Sunnah
 18. Sixième, avril, Université d'Alexandrie, 17-60.
 19. Al-Zeyoudi, Muhammad Amin Muhammad (2018), le degré d'emploi des directeurs d'écoles privées dans les directions de l'éducation
 20. Et l'éducation à Oman pour les incitations et sa relation avec le niveau de performance professionnelle des enseignants
 21. MA, Collège des études supérieures, Université hachémite, Jordanie.
 22. Zarah, Sawsan Muhammad (2009). Satisfaction professionnelle des membres du corps professoral de l'Université Princess Noura
 23. Bint Abdul Rahman, Royaume d'Arabie saoudite, Sciences de l'éducation, Université du Caire, Institut Études pédagogiques, 17 (4), 3-54.
- Altinok, V. (2011). The relationship between job satisfaction of academicians and lifetime satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5 (7), 2563-2571.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 155.
- Cohen, S. (1988). *Perceived stress in a probability sample of the United States*. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The Claremont Symposium on Applied Social Psychology. The social psychology of health* (p. 31–67).